



TITLE:

## 工場委員會の型の生因

AUTHOR(S):

大塚, 一朗

---

CITATION:

大塚, 一朗. 工場委員會の型の生因. 經濟論叢 1934, 39(1): 82-104

ISSUE DATE:

1934-07-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130465>

RIGHT:

會學濟經學大國帝都京

# 叢論濟經

號一第

卷九十三第

行發日一月七年九和昭

## 論叢

狩獵免許税に就きて……………

法學博士 神戸正雄

生産力の問題……………

文學博士 高田保馬

昭和五年の我が國民所得を論ず……………

經濟學博士 汐見三郎

## 時論

日濠貿易の調整……………

經濟學博士 谷口吉彦

## 研究

工場委員會の型の生因……………

經濟學士 大塚一朗

貨幣的景氣論史……………

經濟學士 柴田敬

植民地貨幣制度見たり金爲替準備……………

經濟學士 松岡孝兒

## 記事

經濟學部創立十五年記念會記事

同上 記念展覽會陳列圖書目錄

## 附錄

新着外國經濟雜誌主要論題

(禁轉載)

## 研 究

## 工場委員會の型の生因

大 塚 一 朗

## 一、緒 言

こゝに工場委員會とは、箇々の工的企業に従業する勞務者群の間から選出された數人の者が、其の勞務者群を代表する地位にて、當該企業の活動方針の決定上に、何等かの範圍の影響を與ふべき行動をなすことが、制度の實質として承認されてある所の人的施設を指すのである。今かくの如く概念標識を定められた對象の内容を更に詳しく觀察すれば、其の施設の目的及び構成は甚だ多様の種別に岐れてゐるのみならず、なほ其の名稱も亦極めて區々になつてゐる。

これについて我國にてはなほ工場協議會、或は勞働委員會といふ名稱の用ゐられることもあるが、獨語にては Arbeiter Vorstand, Ältestenrat, Ältestenkollegium, Ältestenausschuss, Arbeiterrat, Arbeiterausschuss, Betriebsrat, Vertrauensrat 等、及び英語にては又 Employee Representation,

Shop Committees, Employee Associations, Company Unions 等の如き名稱が用ゐられる。其の實質にて及び名稱にてかやうに種別多き施設が包括的に、齊しく工場委員會としてここに取扱はれることになるのである。かかる施設が今日盛に用ゐられる英・米にては、其の實際的起原が早く大戦以前のこと<sup>1)</sup>に屬し、獨逸にては實に前世紀の六一年に最初の實例を有し、進んで七二年以後には多くの工場委員會が相次いで盛に設立されてゐる<sup>2)</sup>。しかし、此の施設が諸國の工業勞務者關係の上に特に重要な意義を持つて來たのは、いづれも大戦中及び其の後のことである。我國にては亦明治廿九年以來大戦前にて、既に紡織、木材、製帽、鑛業等の工業部門にその若干の實例が見られるけれども、大正八年以後に入りて特に急速な發達を遂げて來たのである<sup>3)</sup>。

一般に大戦以來、右の如き現象が起つて來たのは決して偶然のことではなくて、正にそれは其の現象の地盤を成せる資本主義的生産社會の中の基本的諸關聯について其の頃以來、一般に重大な變化が現はれたことに基ける必然的結果である。然るに最近の世界大恐慌の渦中に漂ひて幾多の新しい事實を経験せる諸國民經濟は、此の工場委員會の施設の上にも亦種々の新現象を展開せずにはおかなかつた。就中著しきものを舉げれば、先づ、昨年六月米國大統領の裁可せる國民産業復興法の影響にて、一種の工場委員會の母體たる所謂會社組合の成員數が米國に於いて昨年中に其の前年度數の二十二割に激増してゐるのである<sup>4)</sup>。次に、本年に入りては、獨逸政府の一月廿日に發布せる國民勞働規制法が、一九二〇年以來世界に於いて最も急進的な性質を有する工場委

- 1) Survey of Industrial Relations, by the Committee on Industry and Trade, p. 302; Burton, Employee Representation, p. 27.
- 2) L. H. Ad. Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit ss. 87-88.
- 3) 社會政策時報第十七號、久保田明光、我國に於ける工場委員制度參照。
- 4) 國際パンフレット通信681冊7—8頁。

員會として社會民主主義政府の下に存立して來た經營會議 (Betriebsrat) に替はる所の、新なる經營信認會議 (Vertrauensrat) の制度を創設して、<sup>1)</sup> 根本的に工場委員會制度の改革を企ててゐる。更に一兩年來の異常なる諸輸出工業品の海外發展と、ならびに對外政治關係緊張の影響とにて新に特殊の空氣に包まれてゐる我國工業界の上に、最近再び工場委員會數の増加の形勢が認められてゐることは其の三である。

既に一九二五年十月二日のパラツォ・ヴィドニ約書にて、既存の工場委員會の廢棄を決定した伊太利亞は、一九二九年再び政めて、首相ムッソリーニの動議に基く産業聯合會中央委員會の決議を以て、工場委員會の施設を理論的にも、實踐的にも否定し去つた。<sup>2)</sup> 同國にてはかくて現在、工場内に於ける企業主の絶對的權力の承認と、工場統體制の觀念が支配してゐて、労働者の特殊利益の主張組織としては、ただ横斷的労働組合が存在してゐるのみである。<sup>3)</sup>

しかし、右の如き伊太利亞の場合は全く例外的事象に過ぎないので、其の他の諸國では、現に一般に此の工場委員會が行はれてゐて、而もそれは既に述べたる如く現に潑刺たる發展の中に立つてゐる。故に工場委員會の施設は依然として、重要な實踐的價值を有する諸問題の實在的淵源たる資格を有するものである。

## 二、工場委員會の内部的構成の概念

- 1) Reichsgesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit, 20. Jan. 1934
- 2) U. Heinersdorff, Das Arbeitsverhältnis im Fascistischen Recht. s. 24, ss. 35-36.
- 3) Hans Reupke, Unternehmer und Arbeiter in der Fascistischen Wirtschafts-idee, s. 42.

抑も、一つの社會的施設が現實に發展、變化を経験することの根本的素因を成すものは、その現はす效果の社會的適否に外ならぬてふことは疑を容れぬ所である。工場委員會の施設についても其の理は同様で、人は此の施設が如何なる社會的效果を持つかといふことの中に、その存在の意義をたづね、以てこれが維持、發達又は改革、廢棄を圖るに至る。それ故、工場委員會について諸多の問題が生れるにしても、此の施設が持つ所の社會的效果如何の問題は、就中最も根本的な實踐的價值を持つといへる。

勿論、一概に工場委員會の社會的效果の如何がこれについて起る所の實踐的諸問題中最も重要なものであるといつても、その效果はそれが附著する立場の異なるに従つて、夫々性質の異なる數箇の範疇に分れるのみならず、更らにそれらの各範疇についても亦幾つかの觀點から別々にこれを觀察して行かねばならぬ。しかし、かくの如き方法を要する工場委員會の社會的効果の考察は此の小論が當面の任務とする所ではない。

尤も、今かやうに姑く工場委員會の社會的效果の内容自體を問はぬにしても、なほ吾々は工場委員會について、其の發揮する效果の内容を規定する原因が何たるかの問題を提出することが出来るのである。此の問題については、凡そ一つの施設が持つ所の社會的效果の形成にはその效果の附着する夫々の社會的對象の固有する諸性質がその原因の一であること固より争ひ得ない自明の理であるといはねばならぬ。故に、工場委員會についても、其の作用を受ける對象の性質が異

るに従つて、効果が又別々に岐れる譯けである。

しかし、それにしても又、互に立場の異なる各場合を通じて共通にこれに作らさかけるもの、従つて工場委員會の發揮する社會的效果の一般的、根本的原因として作用するものが無いであらうか。私はこれをたづねて、工場委員會の内部的構成の様相自體の上に歸著することが出来ると思ふ。蓋し、一般に一存在の對外的效果は、それ自體の内部的構成の有様によつて因果的に規定される所の對外力が、夫々に性質の異なる外界對象の上に共通に働きかけて、そこに各種各様の效果を形成するに至るもので、工場委員會の場合と雖も亦此の例を洩れることが出来ないからである。かくて、工場委員會に對する實踐論的考察の場合に、その社會的效果如何が問はれるならば、これに答へる爲に先づ第一に、その内部的構成の有様如何といふ問題が提出されなければならぬ。

ここに工場委員會の内部的構成とは、此の施設の形成因子たる人員が、如何なる立場から、且つ如何なる方法にて其の位置に据えられるかといふことと、並に其の人員の集團が如何なる事項について如何なる性質の取扱を爲すのであるかといふこととの二方面を含む所の複合的概念である。第一の方面の概念因子をここに私は其の組織と呼び、第二の方面はこれを其の職分と名づけておかうと思ふ。

かやうに工場委員會の内部的構成がその組織と職分との二方面を含むとして、此の觀點から、

最初に規定しおける工場委員會の概念を以て、今日迄に現實に現はれた工場委員會を眺めるならば、その内部的構成の有様が甚だ多様多端に岐れてゐるのを見る。しかし、廣汎なる一般的概念に包括される現實の工場委員會の内部的構成が具體的にはかやうに甚だ複雑なる差別の相を呈してゐても、これを更に一層抽象的に觀察すれば、其の間には自ら一定の範圍に於て相互類似性の秩序が存してゐることを知るのである。然らば、此の相似性を手がかりとして、各箇に具體的に特殊の相を示す所の工場委員會の内部的構成の有様を一定の數の類型に集約することを得べき筈である。

### 三、工場委員會の型を生む力

そこで自ら問題になるのは、抑も何の力が根本に於いて作用して、かやうに各箇の工場委員會の内部的構成様相の間に於ける相似性と背馳性とが生れて來るかといふことである。私はかくの如き根本の力をたづねて、結局は各箇の工場委員會が負擔する所の直接の支配的任務がそれであると考へる。ここにいふ支配的任務とは、一の施設としての工場委員會が設立、維持される場合に於いて、これを齎らす所の決定的勢力が、其の施設の直接の効果として、本質的には何をこれに向つて期待したといふことである。

かくの如き期待が、夫々の工場委員會の効果として實現されるや否やについては、各箇の工場



委員會の内部的構成の有様が共通的因素として作用すること前述せる如くである。故に、工場委員會の設立維持される箇々の場合にこれを齎らす所の決定的勢力は、目的論的・因果論的に思惟して、合理的には夫々その場合の本質的期待に適合すべき形態の組織と職分とをこれに定めることになるであらう。即ち、一の工場委員會の内部的構成はこれに設定された支配的任務の制約する所となる。従つて、各箇の工場委員會の設立、維持を齎す所の夫々の決定的勢力がこれに期待する效果の性格の上に若し一定の類型が認められるものならば、其の施設の組織及び職分の上にも亦必然的にこれに應ぜる一定の類型が成立せねばならぬ理である。

勿論、一の工場委員會の設立される場合に、具體的には、これに對する決定的、中心的勢力の他に、なほ附隨的な諸勢力が共にこれに參與、競合して、別箇に特殊の效果をこれに期待することのあるべきことが考へられる。しかし、かかる附隨的勢力によつては、内部的構成の様相が根本的に制約されるものでないから、これらは工場委員會の内部的構成の型を生み出す力とならないと見るのである。

既に述べたるが如き經路によつて現實の工場委員會に與へられた支配的任務の性格に就いて考察を加へた結果、私は遂にそれが次の如き三つの類型に分かたるべきことを認めたのである。

即ち、(1)は資本主義的主從關係の調整といふことが其の效果として期待されるものであり、(2)は此の施設を利用して、企業活動の方針の決定上に、何等かの範圍迄、企業主と従業員との

間に於ける同權的交渉關係を實現せんとするのであり、(3)は工的企業の活動態容を一定の國民主義的觀念にて規制すべき機關的效果が此の施設に對して期待されるものである。

工場委員會の問題の研究上に於ける一つの新しき試として、私は以上の如き其の施設の決定的任務の上の類型に基きこれが内部的構成様相の上にも亦一定の類型の存することを認めた結果、

これを整理して各型に對して次の如き名稱を與へておく。即ち、(1)資本主義的主從關係調整型、(2)勞資同權交渉型、(3)國民主義的企業機關型。

以下、これらの各型の有する決定的任務の性格に就いて其の内容を論じやうと思ふ。

#### 四、資本主義的主從關係調整型

現代の國家に生活する人民相互の間を規律する法制が、一切の私的強制を否認する原理の根柢に立てることは、更めていふを俟たぬ。かかる法的規範の網に包まれてゐる現代の生産關係の中に、私人間の人格的支配を意味する主從關係の現象が存在するといふならば、人はそれを錯覺として嗤ふかも知れない。しかし、工的企業に於ける使用主と其の從業勞務者との間に存する雇傭關係の實質を観察すれば、直ちに其の非難の不當なることを知るに至らう。

即ち、工的企業に於ける主體たる使用者と、其の從業勞務者との間の現實的關係の上から見れば、強制的否認を意味する自由の原理は、今日迄普通には殆ど紙上の名目に過ぎざる有様になつ

てゐて、そこには使用者を主人とし、従業勞務者を従者とする人格支配の關係の存在してゐるところとは疑の餘地無き所である。

自由の法的規範が確立してゐる社會の中で何故にかかる人格支配の關係が存在してゐるのであるか。其の現象が成立する根據をたづねれば、結局これは企業に於ける勞務者雇傭に特有なる次の二つの事情に歸せらるべきものである。

其の一つは、雇傭と呼ばれる交換契約内容の一方の對象たる、勞働力の性質の上に存する特殊的事情である。使用主が對價を支拂つて勞働力の所有者たる人からその給付を受けるのは、その給付された勞働力を自己の目的に利用する爲であること勿論で、其の間の關聯は他の種類の交換對象たる一般物財の場合と同じである。しかし、勞働力といふ交換對象の性質の上に特殊の事情が存するによつて、此の交換の結果が勞働力の賣手である勞務者の人格に對して持つ所の關聯は、他の種類の對象たる一般物財交換の結果が其の賣手の人格に及ぼす影響と全く質の異なるものがある。

然らば、勞働力といふ對象の性質の上に存する特殊の事情とは何であらうか。それは、此の對象の實體が、賣手たる人に具有される身體、及び心性の統一物その物に他ならなくて、従つてそれは其の賣手の人格自體以外のものであり得ないことを意味してゐる。これは全く一般の物財について、見ることの出来ない事情である。

既に勞働力といふ交換對象が其の賣手の人格そのものであるに因つて、其の買手たる企業主體がこれを其の利用過程たる生産機構に投ずる場合には、賣手たる勞務者の人格が生産要因として其の機構の中に織込まれる結果となる。そのことが勞働力の使用者たる企業主或は其の代表者の人格と從業勞務者の人格との間に如何なる關係を形成したであらうか。

一つの企業主體に買はれた勞働力が、生産過程に入りて利用される場合には、各箇の勞働力は、決して夫々に孤立して働らくものではなく、一定の様式を以て相結合して作用する。<sup>1)</sup>これは多數人が共同の生産結果を合理的に實現する爲の不可避にして、必然的の道である。<sup>2)</sup>此の結合様式が勞働の組織と呼ばれる。即ち勞務者が一旦作業場に入つて、勞働に従事するに當つては、必ず彼等は共通の作業目的實現の爲に技術的共働關係の仕組の中に織込まれざるを得ない。<sup>3)</sup>

勿論、勞働様式としての共働關係の形成は、決して現代の資本主義的工場生産過程に特有の現象ではない。けれども、所謂現代の機械時代の展開と共に、工業生産過程に於ける勞働組織の上に一つの顯著な特色が現はれた。機械的生産過程の本質は、勞働の主體たる勞務者に對して、物的勞働手段が寧ろ指導的地位を占めるにあること人の知る所であるが、其の結果は、遂に勞務者たる人間の生産要因としての意義は、生産の過程に於いて單に未だ機械化し得ざる部分について補助的役目をつとめるに過ぎなくなつた。<sup>4)</sup>即ち、これを逆に見れば、機械的過程が人間を其の部分的要素に化したのである。かくて、人間は今や自己の本性を奪はれて、其の心性を生かすべき

1) 高田博士、經濟學新講第一卷、第三節參照。

2) Seidel, Betriebsorganisation, s. 9.

3) Jost, Das sozialleben des industriellen Betirebs, s. 34.

4) Ludwig. Fabrikbetrieb, s. 182.

餘地を失ひ、全體として働らく所の物的性質の技術的機構の中に單なる一附隨的因子として織込まれて仕舞ふのである。

故に前述せる如き意味の労働様式としての共働も、具體的にはそれ自體が獨立に、人間と人間との關係として社會過程の性質を保てるものではなく、それは寧ろ全體として非人格的、物的性質を有する所の生産技術的機構の抽象的一面を成せるに過ぎない。この傾向は機械の使用に伴ふ經營の大規模化による従業員の数増加によつて益々激化されたのである<sup>1)</sup>。かくして、現代工場生産過程に於いては最高の經濟的合理性を確保する爲、勞務者各個人の人格を、即ちその意志も感情も亦これを顧る遑を許さぬのである。

しかし、ここで問題になるのは、誰が抑もかやうな物的組織體たる技術的機構の活動を規制するかといふことである。如何様に各個の勞務者が其の感情と意志とを奪はれ、單なる物と化したる生産要因として機械組織の中に織込まれても、其の機構活動の全體は何人かの意志によつて規制されなければならぬ。然らば、純無生物たる機械と人間性の本質を抑止されたる準物的要因としての勞務者とを總體的に、技術的手段としてこれを組織し、これに統一的意志を與へて其の活動を規制する地位に立つものは誰であるか。生産的技術組織の全體の活動意志を決定し、其の活動を規制する地位に立つものは誰であるか。今や全く自律の意志と感情とを失つて、無生物たる機械の中に、ただ其の補助的因子として働くに過ぎない關係に織込まれた多數の勞務者群の活動

1) Sombart. Hoch Kapitalisms 2, S. 899.  
Geck, a. a. O. S. 114.

に向つて、自己の決定する生産實行の意志内容を發令し、かくて殆ど一方的に勞務者たる人間の活動を制約し、規定する地位に立てるものは誰であるか。此の間に答へることは即ち、現代の工的企業に於ける勞務者と使用主との間の人格關係の性質の一面を明かにする鍵を開く所以である。其の地位は職長であるか、監督技師であるか、或は工場長であるか。確かに、これらの職分に立つ人は其の職分に應じて右の如き支配の作用を營むのである。

凡そ、社會の經濟制度が資本主義的たると否とに不拘、多數の人間が集合して共同勞働に従事する際、其の集團組織の合理化の要求が命令傳達の統體制 (Hierarchy) を生み出すべきことは疑無き所である。此の統體組織の中で職長、監督技師、工場長の如き職分に立つ人々が夫々に規制の作用を營むことは生産關係の根本原理が資本主義的たると否とによらぬ。

ただ、現代の工的企業が此の關聯に於いて有する特徴は、實に次の一點に存してゐる。即ち生産的技術機構の最後の規制者たる地位が企業の主體、即ち企業に於ける所有の主體に歸屬してゐることである。企業主が最後の規制者であり、支配者である。これは實に、現代の法制原理に基づく必然の結果であつて、財物處理より生ずる所有上の危險の負擔者に當然企業指導の地位が與へられてゐるのである。<sup>1)</sup> 勿論、結社企業に於いては、其の代表機關たる人に指導の地位が委任されて、その人々が生産機構を支配し、勞務者を其の意志に従つて活動せしめる。

企業の主體が生産的技術機構に織込まれた勞務者に對して、人格支配の關係に立つて、其の際

1) Jones, The Economics of Private Enterprise, P. 183.

勞務者は自己の意志も感情も共にこれを自ら自由に活動せしめる力を失ひ只管に企業主體の意志に従つて働らくの餘儀無きに至る事情は、かくの如くにして起つて來る。

現代の工的企業に於ける企業主と勞務者との間に現はれる人格支配の關係、即ち資本主義的主從關係成立の原因は、更になほ次の一方面を顧るのでなければ未だこれを完全に明かにするを得ない。

それは即ち勞資兩者の間の社會的地位の相違に基く事情である。企業主といひ、勞務者といふ場合に、これらの概念に附著する社會的意味は夫々の社會的職能の相違よりも、寧ろ一層強くは、經濟的勢力を本質的に異にする二つの立場を示してゐる。<sup>1)</sup>

勞務者の經濟的立場は企業主のそれに比べて絶對的に劣つてゐる。勞務者は彼の人格自體である勞働力を賣るより他に生活の資料を得べき道を有せぬもので、これを賣らねば生存すらも保ち難い地位にある。その上に、貧困に驅られて勞働市場に殺到して來る勞働力の供給に對しては、箇々の勞務者が全然調節の能力を持つて居らない。これに反して、企業主は資本の力を擁して、必しも勞働力の絶對的需要に壓迫されるものではなく、従つて勞働力を賣る立場に比べて契約不調に伴ふ生活上の危險を蒙ることが少い。其の上、廣く勞働力需給市場の狀勢を知つて、これに適應すべき能力を備へてゐる。<sup>2)</sup>

かやうに著しく經濟的勢力の異なる二つの立場の間に、自助と自由の原理に基く法規の上で、勞

1) Klagges, Reichtum und Soziale Gerechtigkeit, SS. 64-65.  
2) Hoxie, Trade Unionism in the United States. P. 256.

働力についての取引が行はれるとき、其の結果が如何なる性質を帯びるに至るか。問はずしてよく其の結果を知るのである。

現代の雇傭關係の締結は一人の企業主に對し、而も嘗て面識も無く、將來又これに接すべき機會もなく、更に進んではそれ自體に人間的存在をさへ持たぬことあるべき一人の企業主に對する多數者の絶對的服従を意味する場合が多い。雇傭兩者に共に與へられた自由とは單なる錯覺に過なくて、自由はただ紙の上にある。

雇傭契約の締結に臨んで仔細に労働條件を吟味し、商量する餘裕を有する勞務者は例外である。更に一旦、從業の機會を得れば、これを棄てて再び他に職を需むるが如きことは特に好景氣の時以外には大なる危險の伴ふこととして甚しく躊躇される。求職者が雇傭契約締結に臨んで商議し得るは辛うじて、賃銀率の問題に就いてである。これとても實質的にはただ、企業主の示すものに就いて、應否の答をなし得るに止まる。從業時間も、作業設備も、職場規則も、同僚關係も、其の他諸々の労働條件は多くの場合にただ不問に附せられる<sup>1)</sup>。それらは、悉く企業主の一方的決定の範圍にある。ここに企業主による對勞務者の人格支配關係が成立してゐることは、まことに見易き所である。右の如き二重の事情から、今日迄工的企业に於いて、資本の力による必然的主從關係が成立してゐて、勞務者の人格の上には企業主又は其の代表者の意志が全く專制的に支配してゐた。

1) Burton. *ibid.*, PP. 46—48.



かかる資本主義的主従關係は、勞務者生活の上に二重の壓迫を加へ來るべき可能性を持つてゐる。即ち、第一の事情からは勞務者人格の上の上に於ける本來の人間の尊貴の侵害が起こり、第二の事情からは勞務者の立場から見て、賃銀其の他の勞働條件の上の不利が起こる。而して、第一の人格尊貴の侵害は所謂勞働不安 (Labour Unrest) を起こし、第二の勞働條件の上の不利益の事情からは賃銀、其の他の勞働條件の改善のために、企業主に對する勞働階級の團結的抗爭が現はれて來たのである。<sup>1)</sup>

これは、今世紀の始め以來特に強く一般的に現はれ來れる勞働生活者の階級的自覺と人格權回復の意識的要求とによる所が大である。<sup>2)</sup>

かくて、勞資利益の背反が主張されて、その觀念は勞働組合の團結力に支持されて、現實の力を現はし來たり、企業主が何時迄も從來の如く資本の力に基いて自己の專制權を無條件に行使して、絶對的主従關係を固執して居ることは寧ろ其の利益を害するの結果となる形勢が現はれて來た。そこで資本主義的主従關係を何程か調整することの必要が企業主自體の自覺する所となつた。資本主義的主従關係の調整とは勿論、企業主が企業活動に對する專斷的支配權を形式上に捨てるの義でない。これは資本主義的主従關係の本質を失ふことなく、しかも何等かの方法にて、勞資兩者の利害背反の觀念を緩和し、人格尊貴の侵害回復と、勞働條件改善とに對する勞務者の過激の要求を鎮靜する手段を講ずることである。

1) Macdonald, The Social Unrest, P. 99.

2) Ludwig, a. a. O. S. 183.

それには勞務者をして、勞資兩者の間に利害相剋の關係がある如く見えても、眞實には勞資兩者が根抵に於いて共同勞働に従事してゐるとの觀念を懷かしめると共に、併せて勞働階級の團結的抗爭を阻害すべき施設を設けることの必要が企業主の認める所となつた。

大戰以來、米國に於いて盛に現はれた工場委員會の多くのものは、企業主が希望したる右の如き事情實現の爲の工作手段として設けられたものに外ならぬ。

既に述べた如く、我國にても、大戰後工場委員會が次第に盛に設けられて來て居るが、其の施設に對して與へられた任務は殆ど皆以上に論ぜる意味の資本主義的主從關係の調整に存してゐる。此の場合に、工場委員會の設置が企業主の自發的意志に基けるや、或は從業勞務者の要求を機縁としたかは問ふを要せぬ所であつて、結局に於いて其の設置を決せる勢力がこれに對して與へた任務が、右の如き性質のものであることを知れば足りる。

而して、一の工場委員會に與へられたる支配的任務が右の範疇に入るや否やは單に其の任務として文字に現はされた所によつて知るよりも、寧ろ施設の構成内容を通じて推論するが、肯綮を得る所以である。私が今かやうに、現實の工場委員會の支配的任務の性質を判斷するのも亦主として其の方法に據つたのである。

## 五、勞資同權交渉型

3) Wertheim Lectures on Industrial Relations 1928, p. 220  
Burton, *ibid.* P. 60.

前項に述べた如く、高度資本主義的生産關係の確立後、久しく資本主義的主從關係の強壓の下に自己の人格權と經濟的利益との主張の力を奪はれてゐた勞働者群が、次第に自己の地位を自覺し、階級團結の力によつて、失へるものの回復に努力するようになり、其の勢は大戦時に至つて愈々強烈を加へた爲め、遂に從來の資本主義的主從關係が何時迄も素朴、無反省の狀態に止まり得ざる様になつた。ここに何等かの方法を以つて、其の主從關係の内容を調整する必要の生ぜることが企業主の間に認識されるに至つたのである。米國や我國等に於いて大戦以來急激に増加して來た工場委員會の施設が右の如き必要の中に、其の支配的任務を有するものであることは既に指摘した通りである。

然るに、夙に勞働者群の階級的自覺が、米國や我國等に於けるよりも進歩してゐて、其のため階級團結の勞働組合運動が著しく發達してゐた歐洲にては、大戦に刺戟されて新に現はれた、勞資間の諸問題の上にも亦特殊の相が示されることになつた。今、工場委員會に關係ある限りに於いてこれを見れば、要するに勞資間に於ける從來の主從的一方支配の關係は、單に其の本質に何等の變更を加へざる表面的調整の工作を以て、これを糊塗・彌縫しておくことを許されぬ狀態が現はれて來たのである。即ち、一つの新しき變革的精神が壓倒的な力となつて現實に傳統的主從關係支配の陣營に迫つて來た。此の新生の社會力は所謂民主的産業管理の運動である。

然らば、此の民主的産業管理の運動は何を實現せんとするのであるか。資本的主從關係に立脚

する企業主或は其の代表者の専斷的規制と資本に依る勞働取引の一方的決定の環境の中に於ける歴史的產物たる此の運動が目指す所は、自ら其の生因の中に規定されてゐる譯であるが、要約すれば次の如くいふことが出来るであらう。即ちこれは、消極的、積極的の二面の目的を負ふてゐる。

消極的には企業主體或は其の代表者の専斷的統制意志を抑壓し、これを最小範圍に制限せんとするのであり、積極的には企業活動の統制意志の形成上に從業勞務者をも制度的に參與せしめて、これによつて、從業勞務者が他の専制的意志に支配されることを防護し、更に自己の意志を企業活動の上に實現せしめんとするのである。<sup>1)</sup>

民主的産業管理の運動は右の如き目的の實現を追求するものであるが、しかし、それは單に企業主の専制的管理によつて蒙る不利益の救済をば其の究極的理想とせるものではない。産業管理の上の勞資同權の確立を主張する此の運動は、進んでは營利目的を完全に排除せる産業管理を目指してゐて、實に社會主義社會の實現を以て其の究極的理想とする。企業主の専斷的支配に對する抗爭は、單に其の道程上の避くべからざる工作と見るに過ぎない。『經濟の民主化によつて、社會主義へ』。<sup>2)</sup>かくて、民主的産業管理の要求は決して、社會主義の交替物ではなくて、それはただ、社會主義社會が社會發展の自然・必然的結果として實現せらるべきものとする主張に對して、新社會の意志的・必然的實現を主張する所にその特質を具へてゐる。かくて現實の資本主義的社

1) Brigl=Matthiass, Das Betriebsärteproblem, S. 153.  
2) Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, S. 13.

會にて、その執る所の態度と方法との上から、兩者の主張の間に差違を生じ、民主的主義に立てるものは意志的に産業管理の自治化に努力せんとするのである。

以上に説ける民主的産業管理の運動は、大戰參加によりて、労働者群の産業上の忠勤が切實に要求せられる時期に遭遇した英、獨等にて労働者の階級的自覺を愈々促進しかくて非常時の政府が漫然これを放置し得ざることになった。即ち、獨逸は、一九一六年十二月五日の愛國労働奉仕法(Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst)によつて、一般に、國民給養及び軍需品製造工場に於いて五十人以上の労働者の従業する場合、強制的に工場委員會を設定せしめることになった。<sup>1)</sup>

而して、英國にても亦労働組合の勢力と企業主との衝突を調整緩和せしむる爲に發布された軍需法<sup>2)</sup>(Munitions of War Act)が寧ろ労働不安を激化するに歸したると、其の上物價の騰貴や熟練労働階級の地位に於ける不安等の諸原因が作用して、勞資關係の不調和が益々英國産業の重大問題と成り來れるのを見て、政府は遂にこれについて積極的工作を擧げざるを得ぬに至つた。殊にそれは、休戦後の産業復員より起こるべき結果を想察して、其の際の勞資關係の調和維持に對する準備の必要が認識されるに及んで、愈々焦眉の急となつた。一九一六年五月に設けられた雇傭關係に關する復興省委員會<sup>4)</sup>、即ちホイットレイ委員會は、正に勞資關係の永久的改善の方策を研究することを其の任務とせるものである。

此の委員會は前後五回の報告書を發表したが<sup>5)</sup>、其の要點は結局、各産業部門毎に全國的及び地方

1) Geck, a. a. O. S. 99.

2) Survey of Industrial Relations, P. 259.

3) Plant, Whitleyism, S. 23. ff.

4) Cole, (Economic and Social History of the the World War) Workshop Organization, P. 152.

5) Survey of Industrial Relations, ibid., p. 260.

的の勞資代表聯合會議を作り、更に各企業毎に勞資代表會議を作つて、賃銀、勞働時間、其の他の一般勞働諸條件に就いて、勞資對等の協定を行はしめることが産業平和の根本的條件なることを認めたのに存してゐる。而して、各工場内の委員會は全國的及び地方的會議の取扱事項に入らざる諸問題を取扱ふものであるが、ホイットレイ報告はかかる工場委員會が、産業管理の民主化思想を加味せるホイットレイ案に於いて本質的要因をなすものなることを強調してゐるの點に注意しなければならぬのである。尤もこれらの委員會の設置は、法令によつて強制される迄には至らなくて、政府はただ此の工場委員會の提案を採擇して、これを各企業に勸奨し、勞働省をして、其の事務を管理せしめたに止まつてゐる。

産業管理民主化の運動は前述の如く遂に戰時の英、獨政府を動かして、これをして何等かの程度に其の精神の具體化に努力せざるを得ざらしめた。しかし、それが最も進んだ形式的効果を收めたのは一九一九年の獨逸憲法の中に其の精神を表現せしめたことであつた。社會民主主義革命は遂に其の國家憲法の成文中に、今日迄自律の意志を奪はれて、單に生産道程の物的肢體となされてゐた勞働者を、自ら責任を負ふて立つ生産上の協同者たらしめる爲、<sup>1)</sup>勞働者が企業主と對等の權利を以て、勞働條件の規制に當ることを要求せられるの原理を確認せしめた。其の爲、勞働者は全國的、地方的、工場内の、勞資會議に代表者を出し得べきことを定めたのである。<sup>2)</sup>

此の憲法規範の精神を實現するために發布された法律が、一九二〇年二月の經營協議會法、

1) Wehrle, Der Warencharakter der Arbeit und das heutige Recht. .  
2) Smend, Die Verfassung des Deutschen Reichs, S. 49, Artikel 165.

(Das Gesetz über Betriebsräte) に他ならぬ。久しく其の爲に闘はれた産業管理民主化の精神は如何なる程度に此の法律によつて具體化されたか。民主主義の實現も一切の發展と同様に一舉に理想の境地に達することを許されない<sup>1)</sup>。此の經營協議會法の實質も亦本來の勞資同權的交渉關係確保の理想の満足に近からざることはいふを俟たぬ。

ただここで私は、以上述べ來たれる如く大戰以來特に強く社會の上に現はれた一つの力としての産業管理民主化の運動が、其の一側面に於いて、工場委員會の施設を通じて理想の實現に努力せんとする方向に動いて來たことを明かにすれば足りるのである。其の中には強く労働者群の階級對立の意識が生きて居る。而して、それが總てである。米國の新産業復興行政の下に於ける労働者の意識も亦、確に此の方向に向つて發展してゐると認めらるべきものではないか。蓋し、此の傾向の觀念は其の實現の必然的條件として、横斷的大労働組合の確立を要求する。而して米國労働界にも、政府の意圖の如何に不拘、此の大労働組合の力による團體協約の要求が強く動いて居ると考へられるからである。其の結果は遂に、資本主義的主從關係の調整といへる型に屬する工場委員會の發達を強く阻止するに至るであらう<sup>2)</sup>。ワグナー法案の提出は此の形勢を示唆する。

## 六、國民主義的企業機關型

これまでの考察にて吾々は、現實の工場委員會が或る場合には企業の統制に於ける資本主義的專制關係の調整の爲に設けられ、又他の場合には企業に於ける勞資同權的交渉關係の確保の目的

1) Max Weber, Wirtschaft und Gesellschaft. I. Teil: G. d. S. 3. Abt.  
2) 國際パンフレット通信681冊ワグナー労働法案と會社組合參照。

の爲にそれが設けられたことを見たのである。然るに最近獨逸に於いては、本年一月廿日に發布された國民勞働規制法にて、以上二つの類型と質の異なる根本目的を有する、特殊の性質の工場委員會が各箇の工的企業の中に創設されることになった。此の工場委員會は一九二〇年以來社會民主主義政治の下に設けられて階級對立、階級抗爭の理念に立脚し、企業の内部にて勞務者の利益を代表して、其の特殊利益の主張の爲に企業主と對立的交渉を爲すべき任務を負へる工場協議會(Betriebsrat)を廢止して、これに替るものである。

工場協議會に替つて新に設けられる工場委員會は Vertrauensrat (經營信認會) と名づけられるものであるが、其の根本理念の特色は、一面には工場内部の勞資抗爭を廢絶して、勞資一體共同の實を擧げると共に、他面には勞資双方の特殊利益至上主義の觀念を打破し以て、企業に於ける勞資の全従業員をして國民共同體の繁榮といふ最高任務の爲に提携奉仕せしめんとする所にある<sup>1)</sup>。獨逸新政治の根本原理をなせる獨逸國民共同體繁榮の觀念は勿論、現に發展の過程にあつて既に凝化、固定の形態を示してゐるものではない。しかし、これを消極的方面から限定して其の一面の性質を知ることが出来るであらう。それはカントの所謂、個人は萬物の權威の思想と調和するものでもなく、又フランス革命宣言に所謂『國家は自由と所有と抑壓防衛との上の自然的、絶對的の個人權利の爲の番人』<sup>2)</sup>の思想に合致するものでもない。

更に又それは、社會成員間の絶對平等を確保し人による人の搾取を廢止して萬人最高の完成を得しめる自由の國を期する所の社會民主主義の思想とも對立してゐる。右の二つの思想が、工場

- 1) Reichsgesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit, 20. Jan. 1934.
- 2) Werner Mansfeld, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in Deutsches Arbeitsrecht, Heft 2. 1934. S. 35.
- 3) Heine, Arbeit und Kapital im Ständestaat. S. 7.
- 4) Klagges, Reichtum und Soziale Gerechtigkeit S. 72



委員會の施設を以つて、或は企業の統制に於ける資本主義的專制關係を調整する爲の手段とせんとし、或は又勞資同權的交渉確保の手段たらしめんとしたのであつた。勿論右の二つの思想は歴史に於ける現實の形相にて互に對立する所があつても、歸する所は其の根本に於いて、個人たる人間至上の觀念を核心とする點を共通にしてゐるのである。然るに、獨逸の新政治が立脚する所は、全くこれと異なる質の觀念である。これによれば、個人はただ國民といふ超個人的全體の中に生れ、其の中にて始めて存在意義を見出すべき派生的因子である。

かかる思想に立てる獨逸新政治は現に、經濟政策上には財産私有を維持し、且つ階級闘争を絶對に排撃する<sup>3)</sup>。しかし、財産私有の承認はその活動が國民共同體の福祉と一致し、これに役立つ限りに於いてである。要するに、此の思想の下では企業主の恣意的貪欲も、勞働者の放埒なる階級的特殊利益も許されない。全人民はただ獨逸國民共同體の名による全體繁榮の爲に奉仕すべきことが要求される。逆に言へば國民的繁榮の規範と限界との中に於いてのみ個人的、集團的利益が許される<sup>4)</sup>。

現實の企業活動の内容を右の理想に一致せしめる爲には其の實現を保障すべき制度的機構を要する。獨逸の新工場委員會は其の手段の一として設けられんとするのである。

## 七、結 言

以上はただ、工場委員會といふ施設を設立、維持する決定的勢力がこれに與へた目的の範疇を研究したものである。これより生すべき構成の型の内容は他日の問題として残つてゐる。

1) Heine, a. a. O. S. 55-56

2) Rosten, Das ABC des Nationalsozialismus, S. 58

3) Hans Reupke, Der Nationalsozialismus und die Wirtschaft, S. 46.

4) Walter Heinlich, Der Faschismus, S. 125